

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
für das Schlosser-, Metallbau-,
Landtechnik-, Schmiede- und
Stahlbaugewerbe in den Kantonen Baselland
und Basel-Stadt**

(GAV für das Metallgewerbe Baselland und Basel-Stadt)

vom 1. Januar 2014

abgeschlossen zwischen dem

Verband Metall Nordwestschweiz

einerseits

und

Gewerkschaft UNIA

sowie

Syna – die Gewerkschaft

andererseits.

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	5
----------------	---

I SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

Art. 1	Vertragsschliessende Parteien	8
Art. 2	Vertragszweck	8
Art. 3	Geltungsbereich.....	9

Allgemeine Bestimmungen

Art. 5	Friedenspflicht / Einwirkungspflicht / Zusammenarbeit	14
Art. 6	Koalitionsfreiheit	15
Art. 7	Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen).....	15
Art. 8	Anschlussverträge/Kautionen	17
Art. 9	Vertragsloser Zustand	18
Art. 10	Berufsinteressen.....	18
Art. 11	Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren.....	19
Art. 12	Paritätische Kommission (PK)	20
Art. 13	Vertragliches Schiedsgericht	21
Art. 14	Vertragseinhaltung (Kontrollen)	21
Art. 15	Konventionalstrafen	22
Art. 16	Verstösse der Vertragsparteien	23
Art. 17	Mitwirkung im Betrieb	23
Art. 18	Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)	24
Art. 19	Vertragsdauer, Vertragserneuerung, Publikation von Vertragsänderungen .	24

Vollzugskostenbeiträge

Art. 20	Vollzugskostenbeiträge.....	28
---------	-----------------------------	----

II NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 21	Pflichten des Arbeitgebenden	32
Art. 22	Pflichten des Arbeitnehmenden	33
Art. 23	Verbot von Schwarzarbeit.....	34
Art. 24	Bekämpfung der Schwarzarbeit.....	35
Art. 25	Weiterbildungsförderung.....	35
Art. 26	Spezielle Weiterbildung	36

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 27	Arbeitszeit.....	38
Art. 28	Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg.....	38
Art. 29	Vorholzeit.....	39
Art. 30	Überstundenarbeit.....	39
Art. 31	Ferien.....	39
Art. 32	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn.....	40
Art. 33	Feiertage.....	41
Art. 34	Feiertagsentschädigung.....	41
Art. 35	Gleitender Ruhestand.....	42
Art. 36	Vorzeitige Pensionierung.....	42
Art. 37	Absenzenregelung und -entschädigung.....	42
Art. 38	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes.....	43

Löhne, Zuschläge

Art. 39	Leistungslohn.....	46
Art. 40	Stunden-, Monats- und Jahreslohn.....	46
Art. 41	Mindestlöhne.....	46
Art. 42	Jahresendzulage (13. Monatslohn).....	47
Art. 43	Lohnanpassungen während der Vertragsdauer.....	48
Art. 44	Zuschläge bei Überstundenarbeit.....	48
Art. 45	Zuschläge bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Pikettdienst.....	49
Art. 46	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit.....	49
Art. 47	Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges.....	50
Art. 48	Zulagen infolge besonderer Umstände.....	50
Art. 49	Ausrichtung des Lohnes.....	50

Sozialleistungen

Art. 50	Kinder- und Ausbildungszulagen.....	52
Art. 51	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit.....	52
Art. 52	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht.....	53
Art. 53	Versicherungsbedingungen.....	53
Art. 54	Krankenversicherungen in der Berufsbranche.....	54
Art. 55	Verhinderung durch Unfall.....	54
Art. 56	Berufsunfallversicherung, Prämien.....	55
Art. 57	Nichtberufsunfall-Versicherung.....	55
Art. 58	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	55
Art. 59	Lastenausgleich Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst.....	56
Art. 60	Arbeitslosenversicherung.....	56
Art. 61	Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden.....	57
Art. 62	Tod des Arbeitgebenden.....	57

Kündigung

Art. 63	Kündigung allgemein	60
Art. 64	Kündigung während der Probezeit.....	60
Art. 65	Kündigung nach der Probezeit.....	60
Art. 66	Kündigungsschutz	61
Art. 67	Kündigungsverbot für Arbeitgebende	62
Art. 68	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	62
Art. 69	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	63
Art. 70	Ungerechtfertigte Entlassung	63
Art. 71	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	63
Art. 72	Unverzichtbarkeit	64

ANHÄNGE

Anhang 1

Protokollvereinbarung.....	68
----------------------------	----

Anhang 2

Protokollvereinbarung betreffend Lernende.....	70
--	----

Anhang 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK).....	71
--	----

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge	75
--	----

Anhang 5

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)	77
--	----

Anhang 6

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	82
--	----

Anhang 7

Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen	84
---	----

Anhang 8

Lohnanpassung per 1. Januar 2015	91
--	----

Unterschriften der Vertragsparteien.....	93
--	----

Anhang 9

Anschlussvertrag zum GAV	94
--------------------------------	----

PRÄAMBEL

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen, dem Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe Baselland und Basel-Stadt sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe Baselland und Basel-Stadt zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit – unter ausdrücklicher Berücksichtigung der in diesem Vertrag verankerten Beschränkungen – von Fall zu Fall Fragen, die das Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe Baselland und Basel-Stadt betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Kommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:

I SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

GAV-Parteien, Zweck, Geltungsbereich

- Art. 1 Vertragsschliessende Parteien
- Art. 2 Vertragszweck
- Art. 3 Geltungsbereich
- Art. 4 Vertragsfähigkeit

I SCHULDRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Vertragsschliessende Parteien

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgebendenverband

Metall Nordwestschweiz

einerseits und den Gewerkschaften

- UNIA

und

- SYNA

andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:

- a) Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV;
- b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen;
- c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
- d) diesen GAV im Sinne von Art. 357b OR gemeinsam durchzuführen;
- e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerecht Weiterentwicklung der Branche, der Firmen und der Beschäftigten fördern;
- f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen und
- g) den absoluten Arbeitsfrieden wahren.

2.2 Dieser GAV bildet die Grundlage für Anschlussverträge gemäss Artikel 8 GAV. Solche Anschlussverträge bedürfen zur Gültigkeit der Zustimmung aller am GAV beteiligten Vertragsparteien.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Der GAV gilt für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gemäss Artikel 3.3 und 3.4 GAV der Branche des Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes in Betrieben bis zu höchstens 70 der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellten Arbeitnehmenden. Insbesondere gilt er für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände und die Anschlussvertragskontrahenten.

3.2.2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (EntsG, SR 823.20, AS 2003 1370) sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung (EntsV, SR 823.201) gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt, sowie ihre Arbeitnehmenden, sofern sie in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission des GAV zuständig.

3.2.3 Der GAV gilt unmittelbar für alle Betriebe oder Betriebsteile der folgenden Gewerbe:

a) **Metallbaugewerbe**; dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung, Montage, Reparatur und/oder Service folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollläden, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Lifte, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweisprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;

b) **Landtechnikgewerbe**; dieses umfasst Bau, Reparatur und/oder Service von Land-, Kommunal-, Forst- und Hofmaschinen, Motorgeräte für die Land- oder Gartenpflege, Bau, Reparatur und/oder Service von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und -verwertung, Stalleinrichtungen, Betriebe, die land- und/oder forstwirtschaftliche Lohnarbeiten erledigen, insofern sie Reparaturen für Dritte ausführen;

c) **Schmiedegewerbe**; dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;

d) **Schlossergewerbe**;

e) **Stahlbaugewerbe**.

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Der GAV gilt auch für alle verwandten Betriebszweige der Branche, die nicht ausdrücklich einem anderen GAV unterstellt oder durch Erklärung der Paritätischen Kommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Der GAV gilt für das gesamte Personal, sofern dieses nicht gemäss Artikel 3.4 GAV davon ausgenommen ist. Für Lernende im Metallgewerbe gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 20 (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 31 und 32 (Ferien) und Artikel 33 (Feiertage).

3.3.2 Beschäftigten dem GAV bzw. der AVE unterstellte Arbeitgebende Arbeitnehmende einer Personalverleihfirma, so gilt der vorliegende GAV.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmende

Dem GAV nicht unterstellt sind:

- a) Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG;
- b) Kader, denen Mitarbeitende unterstellt sind, sowie weitere Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgebend Einfluss nehmen können;
- c) Arbeitnehmende, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben;
- d) Arbeitnehmende, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind.

Durch schriftliche Mitteilung an die Paritätische Kommission können Firmen alle oder nur einzelne Bestimmungen dieses GAV auf die vorstehend ausgenommenen Arbeitnehmendenkategorien ausdehnen.

Über die in eventuellen begründeten Einzelfällen teilweise mögliche Anwendbarkeit von anderen Gesamtarbeitsverträgen entscheidet auf Antrag verbindlich die Paritätische Kommission.

Art. 4 Vertragsfähigkeit

Als vertragsfähig gelten Firmen, welche nachstehende Mindestanforderungen nachweislich erfüllen:

4.1 Sitz (Betriebsstätte) und Steuerdomizil im räumlichen Geltungsbereich gemäss Artikel 3.1.1 GAV.

4.2 Ausweis über die Berufstüchtigkeit

a) persönlich: Meisterprüfung oder Nachweis einer mit Erfolg abgeschlossenen Berufslehre und einer mindestens zweijährigen Berufstätigkeit;

b) betrieblich: Verfügen über eine Betriebseinrichtung (Werkstatt), welche den einschlägigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der SUVA entspricht.

4.3 Ausweis über die Solvenz (Betreibungsregisterauszug)

4.4 Ausweis über die Kontrollfähigkeit

Buchführung, welche eine jederzeitige Überprüfung der Einhaltung der lohnwirksamen Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen gestattet.

Für die Überprüfung der Vertragsfähigkeit von Anschlussvertragsfirmen ist die Paritätische Kommission zuständig.

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 5 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht / Zusammenarbeit
- Art. 6 Koalitionsfreiheit
- Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)
- Art. 8 Anschlussverträge/Kautionen
- Art. 9 Vertragsloser Zustand
- Art. 10 Berufsinteressen
- Art. 11 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 12 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 13 Vertragliches Schiedsgericht
- Art. 14 Vertragseinhaltung (Kontrollen)
- Art. 15 Konventionalstrafen
- Art. 16 Verstöße der Vertragsparteien
- Art. 17 Mitwirkung im Betrieb
- Art. 18 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
- Art. 19 Vertragsdauer, Vertragserneuerung, Publikation von Vertragsänderungen

Art. 5 Friedenspflicht / Einwirkungspflicht / Zusammenarbeit

5.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien loyal zusammen und halten die Bestimmungen strikte ein.

5.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht. Sie garantieren einander insbesondere, dass ihre Mitglieder gegen die Mitglieder der anderen Parteien alle kollektiven Störungen des Arbeitsverhältnisses unterlassen werden. Als solche Störungen gelten namentlich kollektive Arbeitsniederlegung, kollektive Kündigungen oder Massregelungen in Verbindung mit Sperre, Verurfsklärung, schwarze Listen, Boykott, kollektive Weigerung der Ausführung von ins Fach schlagenden Arbeiten ohne Arbeitsniederlegung.

5.3 Jede Vertragspartei verpflichtet sich, Störungen selber in keiner Weise anzuregen und in keiner Form zu unterstützen, vielmehr alle tunlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie unterbleiben. Tritt eine solche Störung trotzdem ein und wird sie nicht auf Verlangen der Gegenparteien sofort behoben, so soll diejenige Vertragspartei, die sich geschädigt fühlt, der Gegenpartei eine angemessene Frist zur Behebung der Störung setzen. Innert dieser Frist soll die Paritätische Kommission versuchen, die Störungen zu beseitigen.

5.4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

5.5 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.

5.6 Die Vertragsparteien anerkennen die in Artikel 17 GAV und im «Muster-Reglement» über die Mitwirkung der Arbeitnehmendenvertretung (Anhang 7) geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.

5.7 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne von Artikel 25 und 26 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in den Branchen des Metallgewerbes. Die Arbeitgebenden ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.

5.8 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Mit der Branchenlösung Arbeitssicherheit wird den Betrieben ein branchenspezifisches, effizientes Instrument zur Verfügung gestellt, um die Unfallzahlen zu senken und den Gesundheitsschutz zu verbessern.

5.9 Die Vertragsparteien bekämpfen die Schwarzarbeit, die Schattenwirtschaft und den unlauteren Wettbewerb. Sie verpflichten sich, überall, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.

5.10 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen Ausbildung im Bereich der Metall Nordwestschweiz verfassen die Vertragspartner besondere Vereinbarungen, die nicht im GAV integriert sind.

5.11 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.

5.12 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 6 Koalitionsfreiheit

6.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

7.1 Die Abwicklung der in Artikel 20 GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge wird für alle GAV-Unterstellten durch die Familienausgleichskasse GEFAK, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal oder durch die Fageba, Familienausgleichskasse für das Basler Gewerbe, Elisabethenstrasse 23, 4051 Basel (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgenommen.

7.2 Für die Abwicklung des in Artikel 25, 37, 58, 59 und 61 GAV vorgeschriebenen Lastenausgleichs wird für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbänden angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356b OR zum GAV abgeschlossen haben) verbindlich die Unterstellung unter die Ausgleichskasse vorgeschrieben.

7.3 Das in Artikel 25, 36, 58, 59 und 61 GAV vorgeschriebene Lastenausgleichsverfahren und die in Artikel 20 GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge sind so genannte «weitere Aufgaben und Leistungen» gemäss § 21 des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (GS 36.1200, SGS 838) vom 7. Mai 2009.

7.4 Für die von den beteiligten Arbeitgebenden an die Ausgleichskasse zu leistenden Beiträge steht der Gesamtheit der vertragsschliessenden Verbände gemäss Art. 357b OR Abs. 1 lit. b der Anspruch auf Leistung an die Ausgleichskasse direkt zu. Die vertragsschliessenden Verbände ermächtigen und beauftragen die Ausgleichskasse mit der rechtlichen Geltendmachung dieser Ansprüche. Bei Eintreten eines vertragslosen Zustandes handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz,

gegebenenfalls nach den speziell für diesen Fall von der Paritätischen Kommission aufgestellten Richtlinien.

7.5 Der Arbeitnehmende hat keinen direkten Leistungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. Die Ausgleichskasse ist nur zur Ausrichtung von Leistungen verpflichtet im Rahmen der bereits an sie entrichteten Arbeitgebendenbeiträge.

7.6.1 Für den Lastenausgleich gemäss Artikel 25, 37, 58, 59 und 61 GAV haben die Arbeitgebenden einen von der Ausgleichskasse festgesetzten Beitrag zu entrichten, berechnet auf der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme. Dieser Lastenausgleichssatz ist für alle Arbeitgebenden verbindlich, ungeachtet der Altersstruktur, Entlohnungsart und Militär-/Zivil-/Zivilschutz-Dienstleistungspflicht ihrer Belegschaft. Für die Beitragsberechnung gelten angebrochene Monate als volle Monate.

7.6.2 Die Geltendmachung von Leistungen an den Arbeitgebenden aus dem Lastenausgleich gemäss Artikel 7.6.1 GAV erfolgt auf Antrag in der Regel im Verrechnungsmodus mit den zu leistenden Beiträgen gemäss Artikel 7.7.1 GAV mittels von der Ausgleichskasse dafür zur Verfügung gestellten Deklarationsformularen.

7.6.3 Dauert die Unterstellung des Arbeitgebenden unter den GAV weniger als ein Jahr, so besteht für jeden Beitragsmonat (angebrochene Monate gelten als volle Monate) gemäss Artikel 7.6.1 GAV Anspruch auf einen Zwölftel der Leistungen gemäss Artikel 7.6.2 GAV.

7.7.1 Zwecks Erhebung der Beiträge gemäss Artikel 7.6.1 GAV und Artikel 20 GAV hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktion, Wohnort und Brutto-Lohnsumme. Ist der Arbeitnehmende im abgelaufenen Jahr erst während des Jahres eingetreten oder vor Ablauf des Jahres ausgetreten, so ist zusätzlich das Eintritts- bzw. Austrittsdatum anzugeben. Auf Verlangen hat der Arbeitgebende der Ausgleichskasse die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

7.7.2 Werden innert Frist die für die Abrechnung erforderlichen Angaben gemäss Artikel 7.7.1 GAV nicht gemacht, setzt die Ausgleichskasse die geschuldeten Beiträge fest. Die Ausgleichskasse ist berechtigt, ihren Entscheid auf Grund einer Prüfung der Verhältnisse an Ort und Stelle zu treffen. Soweit eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht möglich ist, hat sie die Ausgleichskasse nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmen. Die Kosten können den Säumigen auferlegt werden.

7.7.3 Die für die Erhebung der Beiträge gemäss Artikel 7.6.1 GAV und Artikel 20 GAV sowie für die Berechnung der Leistungen gemäss Artikel 7.6.2 GAV massgebende Lohnsumme wird bei ausländischen Entsendebetrieben wie folgt berechnet: Summe der jeweiligen Mindestlöhne, welche den entsandten Arbeitnehmenden aufgrund ihrer jeweiligen Funktion geschuldet sind.

7.8 Die Paritätische Kommission kann der Ausgleichskasse weitere Aufgaben übertragen.

Art. 8 Anschlussverträge/Kautionen

8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, durch Abschluss von Anschlussverträgen auch die den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbänden nicht angehörenden, im Vertragsgebiet arbeitenden Betrieben gemäss Artikel 3 GAV diesem GAV zu unterstellen. Dabei ist Artikel 4 GAV über die Vertragsfähigkeit gebührend zu beachten. Die Paritätische Kommission wird von den Vertragsparteien ausdrücklich ermächtigt, solche Anschlussverträge abzuschliessen.

8.2 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst der Kautionsleistung und den periodischen Vollzugs- und Kontrollkosten der Anschlussverträge einen einmaligen Beitrag von CHF 300.00 zusätzlich CHF 50.00 pro Arbeitnehmenden, aber höchstens CHF 1'000.00 an die Paritätische Kommission zu entrichten. Zahlstelle siehe Artikel 14.5 GAV.

8.3 Die bei einer Vertragsfirma beschäftigten Arbeitnehmenden sind vom Arbeitgebenden in geeigneter Form so auf den vorliegenden GAV zu verpflichten, dass dieser als persönlicher Arbeitsvertrag gilt.

8.4 Es ist den Vertragsparteien ausdrücklich untersagt, im Vertragsgebiet der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt mit einer anderen Organisation gleich oder anders lautende Gesamtarbeitsverträge für das Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe abzuschliessen. Im gegenseitigen Einverständnis der Vertragsparteien kann davon abgewichen werden.

8.5 Firmen, welche nicht den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbänden angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des Hauptvertrages verpflichten, haben eine Kautionssumme bei der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) in folgender Höhe zu hinterlegen:

– Lohnsumme bis zu CHF 100'000.00	Kautions CHF 10'000.00
– ab CHF 100'000.00 bis CHF 250'000.00	Kautions CHF 20'000.00
– ab CHF 250'000.00 bis CHF 500'000.00	Kautions CHF 40'000.00
– ab CHF 500'000.00 bis CHF 1'000'000.00	Kautions CHF 80'000.00
– ab CHF 1'000'000.00	Kautions CHF 100'000.00

Als Nachweis ist der Paritätischen Kommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der AHV vorzulegen. Erst mit der entsprechenden Kautionsleistung und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Kommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

8.6 Sämtliche Kautionen müssen in bar, einer Bankgarantie der Basellandschaftlichen Kantonalbank (oder einer anderen von der Paritätischen Kommission bezeichneten Bank) oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden.

8.7 Die Kautionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV, insbesondere aber auch als Sicherheit für die Beitragsleistungen an die Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV). Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines

rechtskräftigen Entscheides der Paritätischen Kommission oder des Vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

8.8 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer des GAV abzuschliessen (siehe auch Artikel 19 GAV).

Art. 9 Vertragsloser Zustand

9.1 Beim Eintreten eines vertragslosen Zustandes bleiben alle Vertragskontrahenten für die Abwicklung der in Artikel 7.1 GAV vorgeschriebenen Leistungen bis zum Abschluss eines neuen Vertrages der Ausgleichskasse unterstellt. Die Paritätische Kommission erlässt für die Weiterführung der auf diesem GAV beruhenden Sozialinstitutionen ein besonderes Reglement.

Art. 10 Berufsinteressen

Die Vertragsparteien setzen sich für die Förderung der gemeinsamen Berufsinteressen ein. Unter diese Aufgabe fallen insbesondere:

10.1 die Mitwirkung beim Erlass und bei der Durchführung von zeitgemässen Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand;

10.2 das Streben nach ausreichenden Bauterminen und einer möglichst regelmässigen Beschäftigung im Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe;

10.3 die Bekämpfung der unlauteren Konkurrenz durch unseriöse Preisunterbietungen;

10.4 die Bekämpfung jeder Art von Pfuscharbeit sowie jeder Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufsschädigenden Auswüchsen verbunden ist;

10.5 die berufliche Aus- und Weiterbildung;

10.6 das Ergreifen geeigneter Mittel und Massnahmen, die sich bei allgemeiner Unterbeschäftigung zur Verbesserung der Arbeitsgelegenheiten aufdrängen;

10.7 die Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten;

10.8 das Ergreifen geeigneter Massnahmen zur Gewährleistung von Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen.

Art. 11 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

11.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV über die Anwendung und die Interpretation von Fragen, welche im GAV oder in einer integrierenden Zusatzvereinbarung geregelt sind, sollen zur Schlichtung der Paritätischen Kommission unterbreitet werden. Dazu bedarf es eines schriftlichen und begründeten Antrages. Die Paritätische Kommission hat innert 30 Tagen nach ihrer Anrufung zusammenzutreten, die Differenzen ohne Verzug zu behandeln und tunlichst eine Einigung anzustreben.

11.2 Die Paritätische Kommission ist sowohl für den Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

11.3 Kommt eine Einigung nicht zustande (kein Zustandekommen eines Beschlusses mit mindestens Zweidrittelmehrheit) oder lehnt eine der Vertragsparteien den Vermittlungsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so kann der Streitfall innert 30 Tagen mit schriftlichem und begründetem Antrag an das Vertragliche Schiedsgericht (Artikel 13 GAV) weitergezogen werden. Das Schiedsgericht soll nur dann angerufen werden, wenn auf anderem Wege keine Einigung gefunden werden kann.

11.4 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der Paritätischen Kommission ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und den Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

Art. 12 Paritätische Kommission (PK)

12.1 Zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Sicherung der Durchführung des vorliegenden GAV bestellen die Vertragsparteien eine Paritätische Kommission (PK) in der Rechtsform eines Vereins. Sie setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, nämlich aus drei Vertretern der Metall Nordwestschweiz und zwei Vertretern der Gewerkschaft UNIA und einem Vertreter der Gewerkschaft SYNA. Das Reglement der PK (Anhang 3) bildet die Vereinsstatuten.

12.2 Für die Behandlung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung und die Anwendung der vorliegenden Bestimmungen ist die Paritätische Kommission arbeitgebenden- und arbeitnehmendenseits auf mindestens je fünf Mitglieder zu erweitern.

12.3 Die PK ist das Organ dieses GAV und sorgt für die Durchführung der Grundsätze gemäss Artikel 10 GAV vorstehend. Die Aufgaben und Befugnisse sind nachstehend aufgeführt. Diese Aufgaben und die jährlichen Zusatzvereinbarungen bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

12.4 Die Paritätische Kommission hat insbesondere folgende Aufgaben und Kompetenzen:

- a) die Auslegung der vorliegenden Bestimmungen;
- b) Erlass der in diesen Bestimmungen erwähnten Reglemente, soweit nicht die Ausgleichskasse hierfür zuständig ist;
- c) die Schlichtung von Streitigkeiten;
- d) Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;
- e) Überwachung der Einhaltung der vorliegenden Bestimmungen sowie die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;
- f) Entscheid über die Zulassung zum Anschlussvertrag (Überprüfung der Vertragsfähigkeit);
- g) Verwaltung und Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
- h) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 41.4 GAV;
- i) Vertretung der Vertragsparteien gegenüber Dritten;
- j) Ergreifen aller geeigneten Massnahmen und Rechtsmittel, um die Interessen der Sozialpartnerschaft im Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe von Baselland und Basel-Stadt im Sinne einer konsequenten Durchsetzung der vorliegenden Bestimmungen zu wahren.

12.5 Die Paritätische Kommission entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

12.6 Gegen die Entscheide der Paritätischen Kommission kann die betroffene Partei innert zehn Tagen den Rekurs an das Vertragliche Schiedsgericht ergreifen.

12.7 Kann die Paritätische Kommission keinen Beschluss fassen, so kann sie bzw. die betroffene Partei oder eine der Vertragsparteien innert zehn Tagen seit Feststellung respektive Mitteilung dieser Tatsache das Vertragliche Schiedsgericht anrufen.

12.8 Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung der vorliegenden Bestimmungen beträgt die Rekursfrist an das Vertragliche Schiedsgericht 30 Tage.

Art. 13 Vertragliches Schiedsgericht

13.1 Die Vertragsparteien bestellen als Vertragliches Schiedsgericht das Einigungsamt Basel-Stadt, ergänzt durch je einen sachverständigen Parteivertreter. Das Vertragliche Schiedsgericht hat folgende Kompetenzen:

- a) Beurteilung von Rekursen gegen Entscheide der Paritätischen Kommission;
- b) Beurteilung von Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien;
- c) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Entscheidungsfindung in der Paritätischen Kommission nicht zustande gekommen ist.

13.2 Das Vertragliche Schiedsgericht entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

13.3 Die Entscheidungen des Vertraglichen Schiedsgerichts sind endgültig und, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde, inappellabel.

13.4 Das Vertragliche Schiedsgericht ist wie die Paritätische Kommission sowohl für den Hauptvertrag wie auch für alle Anschlussverträge zuständig.

13.5 Während der ganzen Dauer der Verfahren vor dem Vertraglichen Schiedsgericht ist jegliche Auseinandersetzung über den Verlauf und den Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

13.6 Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte für die Beurteilung individueller arbeitsvertraglicher Streitigkeiten bleibt vorbehalten.

Art. 14 Vertragseinhaltung (Kontrollen)

14.1 Bei den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind durch die von der Paritätischen Kommission bestimmten Kontrollorgane der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Firmen haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere rechtfertigende Dokumente vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.

14.2 Die Firmen haben die in Artikel 14.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

14.3 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragte sowie seitens der Paritätischen Kommission) den fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vollumfänglich auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach den Honorarempfehlungen von Treuhandsuisse (Schweizerischer Treuhänderverband). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch den zu kontrollierenden Arbeitgebenden vereitelt wird, werden diesem in jedem Falle vollumfänglich in Rechnung gestellt.

14.4 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die Paritätische Kommission ermächtigt.

14.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 15 Konventionalstrafen

15.1 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.

- a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
- b. Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
 3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 5. Grösse des Betriebes;
 6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllten;

7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend machen bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.

c. In leichten Fällen kann die Paritätische Kommission einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.

15.2 Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.

15.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 16 Verstösse der Vertragsparteien

16.1 Bei kollektiven Vertragsverletzungen sowie bei Verletzungen der absoluten Friedenspflicht verfällt die fehlbare Vertragspartei in eine Konventionalstrafe, die im Einzelfall jedoch CHF 20'000.00 nicht überschreiten soll. Die fehlbare Partei ist ausserdem verpflichtet, für den durch die Vertragsverletzung entstandenen Schaden Ersatz zu leisten. Bei der Festsetzung der Konventionalstrafe ist in erster Linie die volkswirtschaftliche Auswirkung der Vertragsverletzung zu berücksichtigen.

16.2 Die Konventionalstrafe, der Schadenersatz und die auferlegten Verfahrenskosten sind innert Monatsfrist nach Zustellung des Urteils zu leisten. Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

16.3 Die Paritätische Kantonalkommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden. Allfällige Überschüsse sind in angemessener Weise vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke der von diesem GAV betroffenen Berufe zu verwenden.

Art. 17 Mitwirkung im Betrieb

17.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmendenvertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes. Der Arbeitgebende fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen von Anhang 5. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6 von Anhang 5) massgebend.

17.2 Die Firmen bzw. Arbeitnehmenden können bei der Paritätischen Kommission zudem ein Musterreglement für die Betriebskommission beziehen.

- siehe Anhang 5

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz).

- siehe Anhang 6

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen.

- siehe Anhang 7

Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen.

17.3 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang vor den Ergänzungsverträgen. Kommt zwischen Betrieb und der Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

Art. 18 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

18.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, für diesen Gesamtarbeitsvertrag die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beantragen.

Art. 19 Vertragsdauer, Vertragserneuerung, Publikation von Vertragsänderungen

19.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2014 in Kraft. Er wird bis zum 31. Dezember 2016 fest vereinbart und ersetzt den GAV für das Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe Baselland vom 1. Januar 2001. Er kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten erstmals auf den 31. Dezember 2016 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils ein Jahr weiter.

19.2 Jede Vertragspartei ist befugt, während der Geltungsdauer des GAV Änderungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen. Verständigen sich die Vertragsparteien nicht, so können sie ihre Vorschläge gemäss Artikel 13 GAV dem Vertraglichen Schiedsgericht zur Entscheidung unterbreiten.

19.3 Anschlussvertragsfirmen sind für die volle Vertragsdauer auf den GAV verpflichtet.

19.4 Bei Vertragserneuerung gilt der erneuerte Vertrag für die ganze Zeit der neuen Vertragsdauer für alle Anschlussvertragsfirmen weiter, sofern sie nicht innert zehn Tagen seit der Kenntnissgabe über die Vertragserneuerung der Paritätischen Kom-

mission mit eingeschriebenem Brief mitteilen, dass sie die Geltung des erneuerten Vertrages für ihre Firma ablehnen. In diesem Fall wird von den Kontrollorganen des GAV eine Schlusskontrolle (Artikel 14 GAV) durchgeführt.

19.5 Vertragsänderungen, Vertragsergänzungen oder Vertragserneuerungen werden den Vertragsfirmen entweder durch Zirkular oder Publikation im schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) zur verbindlichen Kenntnis gebracht.

19.6 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

Vollzugskostenbeiträge

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

20.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben. Der Beitrag darf ausschliesslich für folgende Aufgaben und den Ausgleich folgender Leistungen verwendet werden:

- a) Vollzug und die Durchsetzung des GAV;
- b) zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;
- c) für die Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Metallgewerbe;
- d) Entrichtung von Beiträgen an Arbeitnehmende zur Milderung einer nicht selbstverschuldeten Notlage.

20.2.1 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,6 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Artikel 7.7.3 GAV) der diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.

20.2.2 Arbeitgebende, die nicht Mitglied des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes sind, sich aber durch Abschluss eines Anschlussvertrages gemäss Art. 356b OR auf die generelle Einhaltung der Vertragsnormen verpflichten, entrichten einen jährlichen Beitrag, bestehend aus einer Grundgebühr von CHF 500.00 und 0,6 Prozent der AHV-pflichtigen Gesamtlohnsumme des Vorjahres.

20.3.1 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,6 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Artikel 7.7.3 GAV). Der jährliche Maximalbetrag ist auf CHF 360.00 pro Arbeitnehmenden begrenzt. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

20.3.2 Die Lernenden im Metallgewerbe entrichten einen Beitrag von CHF 5.00 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Lernenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

20.3.3 Die Erhebung und das Inkasso aller vorstehend geregelten Beiträge erfolgt gemäss Artikel 7.7.1 GAV durch die Ausgleichskasse.

20.3.4 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden. Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgebende.

20.4 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebenden, die Mitglied der vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die einem der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände als Mitglieder angehörenden Arbeitnehmenden erhalten den von ihnen entrichteten Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von ihrem vertragsschliessenden Arbeitnehmerverband einmal jährlich zurückerstattet.

20.5 Die Paritätische Kommission kann – im Einvernehmen mit den Vertragsparteien – die Höhe der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 20.2 und 20.3 GAV sowie die Höhe der Rückerstattung gemäss Artikel 20.4 GAV im Einvernehmen mit den Vertragsparteien während der Vertragsdauer ändern.

20.6 Die Paritätische Kommission erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskostenbeitrages (Anhang 4 GAV).

20.7 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verwendet werden.

II NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

- Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden
- Art. 22 Pflichten des Arbeitnehmenden
- Art. 23 Verbot von Schwarzarbeit
- Art. 24 Bekämpfung der Schwarzarbeit
- Art. 25 Weiterbildungsförderung
- Art. 26 Spezielle Weiterbildung

II NORMATIVE BESTIMMUNGEN

Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden

21.1 **Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmenden**

Der Arbeitgebende begegnet dem Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

21.2 Der Arbeitgebende erteilt dem Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

21.3 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

Der Arbeitgebende trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.

21.4 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern.

21.5 Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

21.6 Die Paritätische Kommission kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

21.7 **Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen**

Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche Material;
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen;
- c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.

21.8 Der Arbeitnehmende hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

21.9 **Arbeitszeugnis**

Der Arbeitgebende muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmenden aus.

21.10 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 22 Pflichten des Arbeitnehmenden

22.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmende führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seitens Arbeitgebenden; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

22.2 Sorge zu Material und Werkzeug

Der Arbeitnehmende bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

22.3 Hat der Arbeitnehmende Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion.

22.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgebenden.

22.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung. Der Arbeitnehmende ist verpflichtet, die Vorschriften und Weisungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Bei schuldhafter Nichtbeachtung der Instruktionen und Weisungen haftet der Arbeitnehmende.

22.6 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an.

22.7 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

22.8 Überstundenarbeit

Bei Bedarf ist der Arbeitnehmende zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgebende verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben gefordert werden können.

Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmende zum Pikettendienst verpflichtet werden.

22.9 Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebenden über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

- a) erstellt der Arbeitnehmende die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;

- b) benimmt der Arbeitnehmende sich gegenüber jedermann, mit dem der Arbeitnehmende in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Der Arbeitnehmende unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c) unterlässt der Arbeitnehmende das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden;
- d) benachrichtigt der Arbeitnehmende den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenkt der Arbeitnehmende der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

22.10 Haftpflicht

Der Arbeitnehmende haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden. Er ist gemäss Artikel 22.4 GAV verpflichtet, den Schaden sofort zu melden. Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebenden ist spätestens 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.

Art. 23 Verbot von Schwarzarbeit

23.1 Schwarzarbeit ist verboten.

23.2 Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder in den Ferien.

23.3 Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgebenden verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der Paritätischen Kommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebenden bleiben vorbehalten.

23.4 Gegen Arbeitgebende, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, kann ebenfalls eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe ausgefällt werden.

23.5 Die Konventionalstrafe wird durch die Paritätische Kommission eingezogen und wenn nötig aufgrund Art. 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.

Art. 24 Bekämpfung der Schwarzarbeit

24.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte leisten; auch nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird. Im Wiederholungsfall kann der Arbeitgebende ausserdem den Arbeitsvertrag aus wichtigen Gründen sofort auflösen. Die Geltendmachung von Schadenersatz durch den Arbeitgebenden bleibt vorbehalten.

24.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Dieses Verbot gilt auch, wenn die Arbeitgebenden als Auftraggebende auftreten.

24.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbständigerwerbende auftreten.

Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:

- Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.
- Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Arbeitgebende oder ein vergleichbarer Arbeitgebender lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
- Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
- Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmender ausgeübt hat.

24.4 Hat ein Arbeitnehmender auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgebende absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmenden rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

24.5 Bei Verstoss gegen die vorstehenden Bestimmungen werden die Fehlbaren mit einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 15 GAV belegt. Zudem erfolgt eine Meldung an die Kantonale Koordinationsstelle zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Meldungen an weitere Behörden bleiben ausdrücklich vorbehalten.

Art. 25 Weiterbildungsförderung

25.1 Die Arbeitnehmenden erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.

25.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von einer Vertragspartei angeboten bzw. durchgeführt werden.

25.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden festgelegt. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit im Rahmen dieses GAV erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgebenden zu besuchen.

25.4 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Artikel 25.1 GAV findet für alle beteiligten Arbeitgebenden (Arbeitgebende, die den vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbänden angehören oder einen Anschlussvertrag gemäss Art. 356b OR zum GAV abgeschlossen haben) ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) statt.

Art. 26 Spezielle Weiterbildung

26.1 Die in Artikel 25 GAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmenden:

- a) Berufsexperten;
- b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
- c) Mitarbeitende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
- d) Mitarbeitende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbänden eine nebenamtliche Funktion haben.

26.2 Die Arbeitszeitentschädigung für Kurse, die von den unter Artikel 26.1 GAV aufgeführten Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Vollzugskostenbeiträge.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

- Art. 27 Arbeitszeit
- Art. 28 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg
- Art. 29 Vorholzeit
- Art. 30 Überstundenarbeit
- Art. 31 Ferien
- Art. 32 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 33 Feiertage
- Art. 34 Feiertagsentschädigung
- Art. 35 Gleitender Ruhestand
- Art. 36 Vorzeitige Pensionierung
- Art. 37 Absenzenregelung und -entschädigung
- Art. 38 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

Art. 27 Arbeitszeit

27.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt 2'086 Std.*

27.2 Im Einzelarbeitsvertrag kann keine höhere maximale Arbeitszeit vereinbart werden.

27.3 Der Arbeitgebende legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt.

27.4 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

täglich	monatlich	pro Jahr
8 Stunden	174 Stunden	2'086 Stunden

27.5 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von:

174 Stunden bei 40 Stunden pro Woche

* inkl. Ferien, Feiertage etc.

Art. 28 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

28.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil.

28.2 Verrichtet der Arbeitnehmende die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit bei auswärtiger Arbeit ab und zum Wohnort des Arbeitnehmenden in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

28.3 Bei mehrheitlich auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmenden zum Arbeitsort im Umkreis von 15 Wegkilometern ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.

28.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden nachzuholen, falls er die Arbeit

- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
- b) unbegründet unterbricht;
- c) vorzeitig verlässt.

28.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

28.6 Unterbruch der täglichen Arbeit

Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Diese halbe Stunde ist unbezahlt.

28.7 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit gemäss Artikel 45.1 GAV wird die Arbeit eine Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.

28.8 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, das heisst, sie sind nicht bezahlt.

Art. 29 Vorholzeit

29.1 Kann der Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann der Arbeitnehmende dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen.

Art. 30 Überstundenarbeit

30.1 Als Überstundenarbeit gilt jede Arbeit, welche die Jahresarbeitszeit übersteigt.

Art. 31 Ferien

31.1 Die Dauer der Ferien beträgt:
- 22 Arbeitstage ab zurückgelegtem 20. Altersjahr;
- 25 Arbeitstage ab zurückgelegtem 50. Altersjahr;
- 30 Arbeitstage ab zurückgelegtem 60. Altersjahr.

31.2 Für jugendliche Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie für Lernende beträgt die Feriendauer 5 Wochen.

31.3 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

31.4 Den im Stundenlohn Beschäftigten sind entsprechend folgende Prozentzuschläge auf dem Grundlohn zu entrichten:

22 Arbeitstage = 9,2% / 25 Arbeitstage = 10,5% / 30 Arbeitstage = 13,0%

Bei Arbeitsverhältnissen im Monatslohn besteht der Anspruch pro rata temporis.

Art. 32 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

32.1 Ist der Arbeitnehmende durch sein Verschulden während des Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgebende die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein 1/12 kürzen.

32.2 Ist der Arbeitnehmende unverschuldet aus Gründen, die in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert (Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst usw.), so wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat ab und inklusive dem zweiten Monat (ab und inklusive dem dritten Monat im Falle von Schwangerschaft) der Absenz um 1/12 gekürzt; an diese Zeit nicht angerechnet werden darf die Zeit, während die Arbeitnehmende die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerb ersatzgesetz bezieht. Für den ersten Absenzmonat wird somit keine Ferienkürzung vorgenommen.

32.3 Verschiedene Absenzen während eines Kalenderjahres werden zusammengerechnet.

32.4 Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

32.5 Der Arbeitgebende bestimmt nach Absprache mit dem Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Ferien am Anfang des Jahres. Der Arbeitnehmende nimmt Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.

32.6 Ferienlohn

Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

32.7 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

32.8 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmende seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgebende berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

32.9 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt und andere Gegenleistungen zu leisten.

Art. 33 Feiertage

33.1 Vergütet werden folgende neun Feiertage im Jahr:

- Neujahr
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- 1. August (Bundesfeiertag)
- Weihnachten (25. Dezember)
- Stephanstag (26. Dezember)

Art. 34 Feiertagsentschädigung

34.1 Für Arbeitnehmende im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

34.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.

34.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

34.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

34.5 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht nachbezogen werden.

Art. 35 Gleitender Ruhestand

35.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physiologischer Belastung zu schützen, können Arbeitnehmende und Arbeitgebende auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

35.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
- b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vereinbart sein.
- c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmende seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
- d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmenden.
- e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern der Arbeitnehmende mindestens 15 Dienstjahre im Betrieb angestellt war.
- f) Die Geschäftsstelle der Paritätischen Kommission kann beratend beigezogen werden.

35.3 Rechtsansprüche aus dieser Bestimmung entstehen ausschliesslich gestützt auf eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Art. 36 Vorzeitige Pensionierung

36.1 Die Vertragsparteien können ein Modell entwickeln, um älteren Arbeitnehmenden die vorzeitige Pensionierung zu ermöglichen.

Art. 37 Absenzenregelung und -entschädigung

37.1 Der Arbeitgebende gewährt bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub, sofern die entsprechenden Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen:

- | | | |
|----|--|--------|
| a) | bei Heirat des Arbeitnehmenden | 3 Tage |
| b) | bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung,
1 Tag | |
| c) | bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden | 1 Tag |
| d) | bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern | 3 Tage |
| e) | bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn,
Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
– sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben | 3 Tage |
| | – wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben | 1 Tag |
| f) | bei Vorprüfung zur Rekrutierung | 1 Tag |
| g) | bei Ausmusterung | 1 Tag |
| h) | bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein
Arbeitgebendenwechsel damit verbunden ist und jährlich | |

- | | | |
|----|--|------------|
| | höchstens einmal stattfindet | 1 Tag |
| i) | zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgebenden | bis 3 Tage |

37.2 Zur Sicherstellung der Lohnansprüche der Arbeitnehmenden gemäss Artikel 37.1 GAV findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) statt.

Art. 38 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

38.1 Der Arbeitnehmende ist berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben oder andere gesetzliche Pflichten zu übernehmen.

38.2 Die arbeitsvertraglichen Folgen werden rechtzeitig zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden geregelt.

Löhne, Zuschläge

- Art. 39 Leistungslohn
- Art. 40 Stunden-, Monats- und Jahreslohn
- Art. 41 Mindestlöhne
- Art. 42 Jahresendzulage
- Art. 43 Lohnanpassungen während der Vertragsdauer
- Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 45 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 46 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 47 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 48 Zulagen infolge besonderer Umstände
- Art. 49 Ausrichtung des Lohnes

Art. 39 Leistungslohn

39.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden entsprechen.

39.2 Arbeitnehmende in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die von den Vertragsparteien ausgehandelten Teuerungsangleichungen über eine systemgerechte Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.

39.3 Vorbehalten bleiben die Mindestlöhne und generellen Lohnanpassungen gemäss Artikel 41 und 43 GAV.

Art. 40 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

40.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.

40.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahreslohnes durch 12.

40.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division der Summe von 12 Monatslöhnen durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

40.4 Jeder Arbeitnehmende erhält per 30. Juni eine Halbjahres-Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

40.5 Bei Austritt des Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

40.6 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmenden durch sein Verschulden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.

40.7 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebenden entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebenden (Annahmeverzug).

Art. 41 Mindestlöhne

41.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.

41.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich über allfällige Anpassungen der Mindestlöhne gemäss Artikel 43 GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 8 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

41.3 Die allfälligen Lohnanpassungen sowie die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden jeweils rechtzeitig in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 8 des GAV bekannt gegeben. Diese bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

41.4 Kann ein von den GAV-Parteien festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist unter Beachtung von Art. 12.4 GAV der Paritätischen Kommission ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Mindestlohnes zu stellen.

41.5 **Arbeitnehmendenkategorien:**

- a) Metallbauer/in, Metallbaukonstrukteur/in;
- b) Schmied/in, Hufschmied/in, Landmaschinenmechaniker/in, Baumaschinenmechaniker/in, Motorgerätemechaniker/in
- c) Angelernte im Fachbereich:
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung.

Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

42.1 Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage von 100% des durchschnittlichen Monatslohnes, berechnet auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit gemäss Artikel 27.1 GAV.

42.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.

42.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

42.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so sind diese auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

Art. 43 Lohnanpassungen während der Vertragsdauer

43.1 Allfällige Lohnanpassungen werden von den Vertragsparteien einmal pro Jahr gegen Jahresende auf den 1. Januar des folgenden Jahres in einer besonderen Vereinbarung gemeinsam geregelt. In zwingenden Fällen kann hiervon abgewichen werden. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:

- a) der Wirtschaftslage;
- b) der Marktlage;
- c) der Arbeitsmarktlage;
- d) der Veränderungen im Sozialbereich und ähnlichen Kriterien;
- e) der Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise.

43.2 Beträgt die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise weniger als 1,5% pro Jahr, werden Verhandlungen über eine individuelle Anpassung der Effektivlöhne geführt. Ein Schiedsgerichtsverfahren gemäss Artikel 13 GAV ist dabei ausgeschlossen. Bei einer Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise von über 1,5% pro Jahr sind Verhandlungen über generelle Lohnanpassungen möglich. Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, kann die Angelegenheit dem Schiedsgericht gemäss Artikel 13 GAV unterbreitet werden.

Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit

44.1 Überstunden werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

44.2 Als Überstunden gelten jene Überstunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00 bis 23.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgebende in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 45 Zuschläge bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Pikettdienst

45.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Nachtarbeit	23.00 – 06.00 Uhr	50%
Sonn- und Feiertage	00.00 – 24.00 Uhr	100%

45.2 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Pannendienstes werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen (inkl. Wegzeit) folgende Lohnzuschläge entrichtet:

- Nachtarbeit 25%
- Sonntagsarbeit 50%

45.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

Art. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

46.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmenden Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgebenden vergütet.

46.2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitsort mehr als 15 Wegkilometer von der Werkstatt entfernt ist.

46.3 Der Arbeitnehmende erhält ein Taggeld im Sinne einer pauschalen Auslagenschädigung, wenn ihm die tägliche Heimkehr nicht mehr möglich ist.

46.4 Die Ansätze werden in Anhang 8 festgelegt.

46.5 Diese Regelungen können auch durch andere, individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ersetzt werden, die mindestens gleichwertig sind.

46.6 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland bzw. in der Schweiz, insofern die Heimkehr nicht möglich ist, vereinbaren Arbeitgebende und Arbeitnehmende die die Spesenentschädigung individuell.

Art. 47 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

47.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatauto bzw. Motorrad benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung ausgerichtet. Diese wird in Anhang 8 festgelegt.

47.2 Die Arbeitnehmendenvertretung kann zusammen mit der Betriebsleitung über die Festsetzung eines anderen Auslagenersatzsystems und andere Ansätze beschliessen, wenn die Vergütung insgesamt den GAV-Vorgaben entspricht. Solche betriebsinterne Lösungen sind jedoch vor dem Inkraftsetzen der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.

47.3 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmende gehalten, so viele andere Arbeitnehmende im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

47.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

Art. 48 Zulagen infolge besonderer Umstände

48.1 Durch Ergänzungsverträge können für besondere Arbeiten (Schmutz, Geruch, Gefahr, Kälte usw.) Zulagen festgesetzt werden.

Art. 49 Ausrichtung des Lohnes

49.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

49.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmenden in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

49.3 Dem Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

49.4 Der Arbeitgebende kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebenden für absichtlich durch den Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

49.5 Es ist dem Arbeitnehmenden untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgebenden an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Sozialleistungen

- Art. 50 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 51 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht
im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 52 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht
- Art. 53 Versicherungsbedingungen
- Art. 54 Krankenversicherung in der Berufsbranche
- Art. 55 Verhinderung durch Unfall
- Art. 56 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 57 Nichtberufsunfall-Versicherung
- Art. 58 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 59 Lastenausgleich Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 60 Arbeitslosenversicherung
- Art. 61 Tod des Arbeitnehmenden
- Art. 62 Tod des Arbeitgebenden

Art. 50 Kinder- und Ausbildungszulagen

50.1 Die Arbeitnehmenden erhalten zusätzlich zum Lohn eine Kinder- bzw. Ausbildungszulage (Familienzulage). Die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Zulagen richten sich nach den einschlägigen Gesetzesvorschriften. Für den Kanton Basel-Landschaft ist das basellandschaftliche Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) massgebend. Für den Kanton Basel-Stadt ist das baselstädtische Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (G 820.100) massgebend.

50.2 Die Vertragsparteien beauftragen die Ausgleichskasse, bei der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft die Bewilligung zur Beschränkung der Wahlfreiheit gemäss § 18 des basellandschaftlichen Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Familienzulagen (SGS 838) zu beantragen.

Art. 51 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

51.1 Der Arbeitgebende hat dem Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

51.2 Der Arbeitgebende kann einen Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmenden festlegen, falls häufige Absenzen einen Missbrauch vermuten lassen und der Arbeitnehmende schriftlich abgemahnt wurde.

51.3 Unter Berücksichtigung des Grundsatzes gemäss Artikel 51.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 52 und 53 GAV hiernach ausgestaltet.

51.4 Bei einer teilweisen Arbeitsverhinderung hat sich das Arzzeugnis nebst der prozentualen Arbeitsfähigkeit auch zur zeitlichen Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmenden auszusprechen.

51.5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Artikel 51.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

Art. 52 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

52.1 Der Arbeitgebende schliesst für den Arbeitnehmenden eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den normalen Lohn in der Höhe von 80%. Schliesst der Arbeitgeber die Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub ab, hat er während der Aufschubzeit 80% des Lohnes zu entrichten.

52.2 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden zur Hälfte vom Arbeitnehmenden übernommen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgebenden zusammen mit der Arbeitgebendenprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmende ist vom Arbeitgebenden über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.

52.3 Absenzen wegen Mutterschaft werden entsprechend der EO-Regelung (Mutterschaft) entschädigt.

Art. 53 Versicherungsbedingungen

53.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes; der Arbeitgeber ist berechtigt, eine Versicherung mit Aufschubzeit abzuschliessen (Lohnersatzzahlungspflicht gemäss Art. 52.1);
- b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit;
- d) Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig. Der Arbeitgebende hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;
- e) die Versicherten sind bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
- f) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen.
- g) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen von Santésuisse oder des Schweizerischen Versicherungsverbandes angeschlossen sind.
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung;

- j) zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgebende mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend;
- k) kann ein Arbeitnehmender nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkt Lohnzahlung gemäss Art. 324a OR mit Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden.

53.2 Unterlässt es der Arbeitnehmende, in der Einzelversicherung krankheitsbedingten Lohnausfall zu versichern und nimmt er den Prämienbeitrag des Arbeitgebenden entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Art. 324a OR, sofern der Arbeitgebende seine vertragliche Kontrollpflicht erfüllt hat.

53.3 Die Leistungen gemäss Artikel 53.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.

53.4 Dem Arbeitnehmenden wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistung gem. Artikel 53.1 Bst. a) GAV zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

Art. 54 Krankenversicherungen in der Berufsbranche

54.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

54.2 Den Arbeitgebenden wird empfohlen, die Versicherung bei der «Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG»* oder bei der «Krankenkasse Schweizerischer Metallbaufirmen KSM»** abzuschliessen.

- * Paritätische Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15
- ** Krankenkasse Schweizerischer Metallbaufirmen KSM, Heerenwiesen 20, Postfach, 8051 Zürich

Art. 55 Verhinderung durch Unfall

55.1 Der Arbeitnehmende ist gegen Unfälle bei der SUVA versichert.

55.2 Der Arbeitgebende ist unter Vorbehalt von Artikel 55.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

55.3 Der Arbeitgebende übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.

55.4 Dem Arbeitnehmenden wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistung gemäss Artikel 55.3 GAV zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

Art. 56 Berufsunfallversicherung, Prämien

56.1 Der Arbeitgebende trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.

Art. 57 Nichtberufsunfall-Versicherung

57.1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmende.

57.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufgehört hat.

57.3 Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen von Artikel 57.2 GAV, so hat der Arbeitnehmende die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

57.4 Der Arbeitgebende ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (Artikel 57.2 GAV) oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 58 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

58.1 Bei Leistung von obligatorischem Schweizerischen Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst hat der Arbeitnehmende für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls.

58.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Art. 324a und 324b OR:

- a) während der Rekrutenschule als Rekrut:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
- b) während Beförderungsdiensten und Kadernschulen:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.
- c) während anderer obligatorischen Dienstleistungen:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100% des Lohnes;
- d) für Durchdiener während der Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Bst. a) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Bst. c).

58.3 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung gemäss Artikel 58.2 GAV während mindestens drei Monaten (bei Bst. a und d während mindestens sechs Monaten) bei einem an diesem GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigt war und auch nach der Dienstleistung noch während mindestens drei Monaten (bei Bst. a und d noch während mindestens sechs Monaten) diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR.

58.4 Der Berechnung des Lohnausfalles sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (Artikel 27 GAV) und der Grundlohn zugrunde zu legen.

58.5 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebenden kompensiert wird, an den Arbeitgebenden.

58.6 Damit ist die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden gemäss Art. 324a und 324b OR vollumfänglich abgegolten.

58.7 Für Aktivdienste bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 59 Lastenausgleich Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

59.1 Zur Verhinderung einer Diskriminierung (Nicht-Anstellung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses) von Arbeitnehmenden, welche der Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienstpflicht unterstehen, findet zur Sicherstellung der Lohnansprüche gemäss Artikel 58 GAV ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) statt.

Art. 60 Arbeitslosenversicherung

60.1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht der freien Wahl der Auszahlstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenentschädigung die Arbeitslosenversicherung der vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften.

60.2 Den Arbeitgebenden wird empfohlen, im Falle von Kurzarbeit die Berechnung und Auszahlung von Kurzarbeitsentschädigungen durch eine der Auszahlstellen der Arbeitnehmendenvertragsparteien vorzunehmen.

Art. 61 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

61.1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Arbeitgebende unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, folgende Leistungen nach Art. 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):

- a) bis Ende des 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;
- b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 weitere Bruttomonatslöhne.

61.2 Zur Sicherstellung des Lohnanspruches für die Lohnfortzahlung beim Tod des Arbeitnehmenden (Lohnnachgenuss) findet ein Lastenausgleich über die Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) statt.

Art. 62 Tod des Arbeitgebenden

62.1 Mit dem Tod des Arbeitgebenden geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

62.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebenden eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod. Der Arbeitnehmende kann in diesem Fall angemessenen Ersatz für Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst. Die Paritätische Kommission setzt den Schadenersatz für den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden verbindlich fest.

Kündigung

Art. 63 Kündigung allgemein

Art. 64 Kündigung während der Probezeit

Art. 65 Kündigung nach der Probezeit

Art. 66 Kündigungsschutz

Art. 67 Kündigungsverbot für Arbeitgebende

Art. 68 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

Art. 69 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 70 Ungerechtfertigte Entlassung

Art. 71 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 72 Unverzichtbarkeit

Art. 63 Kündigung allgemein

63.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

63.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

63.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 64 Kündigung während der Probezeit

64.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

64.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

64.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 65 Kündigung nach der Probezeit

65.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

65.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.

65.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 66 Kündigungsschutz

66.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

66.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgebenden ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmendenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
- b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgebende nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

66.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.

66.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.

66.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

66.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

66.7 Sieht sich eine Firma gezwungen, den Betrieb zu schliessen, Massenentlassungen vorzunehmen oder den Betrieb oder einen Betriebsteil an einen Dritten zu übertragen, sind die Bestimmungen im Anhang 6 zu beachten.

Art. 67 Kündigungsverbot für Arbeitgebende

67.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
- d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- e) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebenden an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

67.2 Die Kündigung, die während einer der in Artikel 67.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

67.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächst folgenden Endtermin.

Art. 68 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

68.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion der Arbeitnehmende ausüben vermag, oder der Arbeitgebende selbst unter den im Artikel 67.1 Bst. a GAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

68.2 Artikel 67.2 und 67.3 GAV sind entsprechend anwendbar.

Art. 69 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

69.1 Aus wichtigen Gründen können der Arbeitgebende wie der Arbeitnehmende jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

69.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

69.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 70 Ungerechtfertigte Entlassung

70.1 Entlässt der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

70.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

70.3 Der Richter kann den Arbeitgebenden verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 71 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

71.1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgebende Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

71.2 Ist dem Arbeitgebenden kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

71.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 72 Unverzichtbarkeit

72.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Die Vertragsparteien

Für den Verband Metall Nordwestschweiz

Der Präsident:
Peter Meier

Der Vizepräsident:
Michael Gerber

Für die Gewerkschaft UNIA

Vania Alleva

Aldo Ferrari

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Der Co-Regionalleiter:
Hansueli Scheidegger

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident:
Arno Kerst

Der Zentralsekretär:
Nicola Tamburrino

Der Regionalsekretär:
Franco Basciani

Der Regionalsekretär:
Stefan Isenschmid

ANHÄNGE

Anhang 1

Protokollvereinbarung

Anhang 2

Protokollvereinbarung betreffend Lernende

Anhang 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Anhang 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Anhang 5

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 17. Dezember 1993

Anhang 6

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Anhang 7

Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen

Anhang 8

Lohnvereinbarung per 1. Januar 2014

Unterschriften der Vertragsparteien

Anhang 9

Anschlussvertrag zum GAV

ANHANG 1

Protokollvereinbarung

Zum auf den 1. Januar 2014 abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag für das Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche einen integrierenden Bestandteil des GAV für das Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt bildet:

Art. 1 Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV)

1.1 Die Ausgleichskasse besorgt im Auftrag der Paritätischen Kommission treuhänderisch das Inkasso für die Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20 GAV. Sie leitet diese Beiträge, nach Abzug der Bezugs- und Verwaltungskosten, in periodischen Akonto-Zahlungen an die Paritätische Kommission weiter. Einzelheiten werden in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen der Ausgleichskasse und der Paritätischen Kommission geregelt.

1.2 Für die Abwicklung der übrigen Leistungen gemäss Art. 7 GAV handelt die Ausgleichskasse in eigener Kompetenz gemäss ihrem Kassenreglement. Sie erfasst die Verbands- und Anschlussvertragsfirmen und unterstellt diese mittels Kassenverfügung der entsprechenden Kassenabteilung. Sie hört vorgängig von wichtigen Entscheiden die vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbände und gegebenenfalls die Paritätische Kommission an. Die Vertragsparteien sowie die am GAV beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmende haben keinen Anspruch auf das Kassenvermögen.

1.3 Die notwendigen Mittel zur Ausrichtung dieser Leistungen, zur Deckung der Verwaltungskosten und eventueller weiterer Kosten oder Abgaben werden durch Arbeitgebendenbeiträge (bzw. bei der beruflichen Vorsorge durch Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenbeiträge) erhoben, die von der Ausgleichskasse in einem Prozentsatz der massgebenden AHV-pflichtigen Lohnsumme festgesetzt werden.

1.4 Die Ausgleichskasse kann die Ausrichtung von Leistungen an die Arbeitnehmenden an ihr angeschlossene Arbeitgebende übertragen. Die Ausgleichskasse übernimmt in diesem Fall treuhänderisch die Kontrolle für die vertragskonforme Ausrichtung der Leistungen an die Arbeitnehmenden.

Art. 2 Reglemente

Beim Erlass der einzelnen Reglemente sind die von den Verhandlungsdelegationen anlässlich der Vertragsverhandlungen aufgestellten Grundsätze und Richtlinien zu beachten.

Art. 3 Nicht AHV-pflichtige Versicherungs- und Ausgleichsleistungen

Werden dem Arbeitnehmenden auf nicht AHV-pflichtigen Leistungen von Versicherungen und Ausgleichskassen aus administrativen Gründen Beiträge der AHV/IV/EO/ALV und SUVA abgezogen, sind ihm diese nicht zurückzuerstatten, denn die Entschädigungen gemäss GAV gelten als um diese AHV/IV/EO/ALV/SUVA-Beiträge gekürzt.

Art. 4 Behandlung weiterer Fragen

Die Vertragsparteien erklären sich bereit, nach Abschluss des GAV die nachstehenden Fragen gemeinsam zu diskutieren und eine Lösung anzustreben, unter Berücksichtigung der Verhältnisse und der Möglichkeiten des Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt:

- Berufliche Vorsorge (2. Säule)
- Reglemente über die Wahl und Tätigkeit der Betriebskommissionen
- Richtlinien über Massnahmen bei Kurzarbeit, Betriebsschliessungen usw.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 2

Protokollvereinbarung betreffend Lernende

Die Vertragsparteien schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab:

1. Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geordnet.
2. Die vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbände verpflichten sich schuldrechtlich gegenüber den Arbeitnehmendenverbänden, jährliche Richtlinien zu Handen der Lehrmeister und der kantonalen Berufsbildungsbehörden über folgende Gegenstände herauszugeben:
 - Lernendenlöhne;
 - Zulagen;
 - Krankentaggeldversicherung.
3. Dem Lernenden ist es überdies untersagt, während der Freizeit Berufsarbeiten für Dritte auszuführen (Schwarzarbeit).
4. Den Arbeitgebenden wird empfohlen, die Lernenden nach erfolgreichem Lehrabschluss noch eine angemessene Zeit weiter zu beschäftigen.
5. Die vertragsschliessenden Arbeitgebendenverbände verpflichten sich schuldrechtlich gegenüber den Arbeitnehmendenverbänden, dass für die Lernende der Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 20 GAV gesamthaft an die Paritätische Kommission entrichtet wird.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 3

Reglement der Paritätischen Kommission (PK)

Art. 1 Name und Sitz

¹ Die Gesamtarbeitsvertragsparteien des Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes der Kantone Baselland und Basel-Stadt errichten unter der Bezeichnung «Paritätische Kommission für das Metallgewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt» (PK) einen Verein im Sinne von Art. 60 ff. ZGB sowie Art. 357 Abs. 3 OR mit Sitz am Domizil des Gewerbeverbands Basel-Stadt.

Art. 2 Zweck/Kompetenzen

¹ Die PK will:

- a) die in Art 10 GAV genannten Aufgaben erfüllen;
- b) den Vollzug der Vollzugskostenbeiträge sicherstellen, d.h. Einzug, Vollzug, Verwaltung, Aufsicht der Vollzugskostenbeiträge.

² Die PK überwacht die Durchführung des GAV sowie das Einhalten der Anhänge und der Zusatzvereinbarungen. Die Aufgaben sind in Art. 12 GAV umschrieben. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.

³ Der PK steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

⁴ Die PK kann Aufgaben, beispielsweise Vollzug oder Inkasso, an Dritte delegieren.

Art. 3 Zusammensetzung

¹ Die PK besteht aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie je einem Ersatzmitglied. Als Mitglied der PK sind nur Vertreter der am GAV beteiligten Vertragsparteien wählbar.

² Die Ernennung der Kommissionsmitglieder ist Sache jeder Vertragspartei.

³ Bei Bedarf und in gegenseitigem Einvernehmen können weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen eingeladen werden.

⁴ Bei Bedarf können externe Fachberater beigezogen werden, die ausserhalb der Vertragsparteien stehen.

Art. 4 Konstituierung

¹ Die PK ist die Mitgliederversammlung und konstituiert sich selbst. Im Präsidium und Vizepräsidium wechseln sich ein Arbeitgebervertreter und ein Arbeitnehmervertreter periodisch ab.

Art. 5 Geschäftsstelle, Kassenführung und Revisionsstelle

¹ Die Geschäftsführung der PK wird durch den Gewerbeverband Basel-Stadt besorgt. Er führt die Geschäftsstelle und bezeichnet den verantwortlichen Geschäftsführer resp. die verantwortliche Geschäftsführerin.

² Die Kassenführung wird durch die Unia vorgenommen.

³ Die Rechnungsprüfung erfolgt durch eine unabhängige Revisionsstelle, die der PK jährlich schriftlich darüber Bericht erstattet. Sie wird jeweils für eine Dauer von zwei Jahren gewählt.

Art. 6 Sitzungen / Beschlussfassung / Stimm- und Zeichnungsberechtigung

¹ Die PK wird im Auftrag des Präsidenten durch die Geschäftsstelle einberufen. Sie tritt in der Regel einmal pro Quartal zusammen oder so oft es die Geschäfte erfordern oder falls ein PK-Mitglied dies unter Angabe der zu behandelnden Geschäfte verlangt.

² Die Einladungen erfolgen schriftlich und in der Regel mindestens 5 Tage vor der Sitzung unter Angabe der Traktanden. Die Einladungen und Protokolle werden jeweils allen Mitgliedern und Ersatzmitgliedern zugestellt.

³ Die Sitzungen werden vom Präsidenten und bei seiner Verhinderung vom Vizepräsidenten geleitet.

⁴ Der oder die Verantwortliche der Geschäftsstelle nimmt an den Sitzungen mit beratender Stimme teil und führt das Protokoll.

⁵ Zu den Sitzungen können Vertreter des Einigungsamtes Basel-Stadt sowie Sachverständige der Vertragsparteien eingeladen werden, welche den Verhandlungen mit beratender Stimme folgen.

⁶ Stimmberechtigt sind die Mitglieder und bei deren Verhinderung die Ersatzmitglieder der PK.

⁷ Beschlüsse zu den Geschäften werden mit einfachem Mehr gefasst. Änderungen des PK-Reglementes bedürfen einer Zweidrittelmehrheit der anwesenden Stimmberechtigten.

⁸ Die PK ist beschlussfähig, wenn mindestens 4 Mitglieder anwesend sind, wovon je 2 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sein müssen.

⁹ In dringenden Fällen können Massnahmen der gemeinsamen Durchführung vom Präsidenten in Verbindung mit einem Vertreter der anderen vertragsschliessenden Partei sofort verfügt werden, unter gleichzeitiger Einberufung einer PK-Sitzung.

¹⁰ Von der PK gefasste Beschlüsse, Entscheide usw., welche die PK rechtlich verpflichten oder für Dritte mit Wirkungen verbunden sind, unterzeichnet der Präsident, der Vizepräsident und der oder die Verantwortliche der Geschäftsstelle je kollektiv zu zweien. Für das Kassenwesen führen je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter mit der oder dem Verantwortlichen für die Kassenführung Doppelunterschrift, wobei immer je ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter unterschreiben muss. Für alle anderen Geschäfte kann der Präsident und der oder die Verantwortliche der Geschäftsstelle einzeln unterschreiben.

¹¹ Die Mitglieder, deren Vertreter, Berater und Beauftragte der Geschäftsstelle haben über alle Verhältnisse über Firmen und Personen, die ihnen durch die Tätigkeit in der PK zur Kenntnis gelangen, Stillschweigen zu bewahren.

Art. 7 Finanzierung

¹ Sämtliche Kosten, die aus der PK-Tätigkeit entstehen, werden durch die Einnahmen der Vollzugskostenbeiträge gedeckt.

² Die Spesenregelung für die PK-Mitglieder wird von der PK bestimmt.

Art. 8 Vertragsverletzungen

¹ Bei Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages stützt sich die PK auf Art. 14 und 15 GAV.

Art. 9 Schiedsgericht

¹ Entscheide der PK können nach den Regeln von Art. 13 GAV an das vertragliche Schiedsgericht weiter gezogen werden.

Art. 10 Haftung

¹ Der Verein haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen der PK.

Art. 11 Auflösung

¹ Die vertragsschliessenden Verbände können den Verein «Paritätische Kommission für das Metallgewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt» auflösen, wenn der GAV mehr als 12 Monate ausser Kraft ist.

² Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung. Bei Nichteinigung entscheidet das vertragliche Schiedsgericht gemäss Art. 13 GAV endgültig.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 4

Reglement Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

1.1 Dieses Reglement regelt das Inkasso und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20 GAV.

Art. 2 Beitragsquittungen

2.1 Der Arbeitgebende händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

2.2 Quittungsformulare können bei der PK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgebenden unterzeichnet sind.

Art. 3 Beitrags-Rückerstattung

3.1 Arbeitnehmende, die Mitglied einer der vertragsschliessenden Arbeitnehmenden-Organisationen sind, erhalten gegen Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge von der zuständigen Organisation wieder zurückerstattet.

3.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

3.3 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmenden-Organisationen rechnen die von ihr ausbezahlten Vollzugskostenbeiträge mit der Paritätischen Kommission respektive mit dem von dieser beauftragten Inkassoorgan ab.

Art. 4 Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

4.1 Von den Bruttoeinnahmen der PK werden die Kosten der Geschäftsführung der PK sowie die Aufwendungen für den Vollzug des GAV bezahlt.

4.2 Die verbleibenden Mittel sind zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und für Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu verwenden.

4.3 Die Paritätische Kommission erstellt jährlich ein Budget.

Art. 5 Durchführungsorgane

5.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PK respektive durch das von der PK beauftragte Inkassoorgan (Art. 7 GAV).

5.2 Der PK werden in Bezug auf die Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben übertragen:

- a) sie nimmt vom Revisionsbericht Kenntnis und genehmigt die Jahresrechnung;
- b) sie ordnet Arbeitgebendenkontrollen an.

5.3 Die PK wählt eine unabhängige Revisionsstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) Kontrolle der Jahresrechnung;
- b) Überprüfung der korrekten Handhabung der Vollzugskostenbestimmungen;
- c) Erstellung eines Revisionsstellenberichtes zu Handen der PK.

Art. 6 Durchsetzung der Beitragspflicht

6.1 Die PK-Geschäftsstelle setzt in Zusammenarbeit mit dem von der PK beauftragten Inkassoorgan die Beitragspflicht gemäss Art. 20 GAV konsequent durch. Bei Schwierigkeiten, welche sich bei der Ausübung dieses Auftrages ergeben, entscheidet die PK aufgrund eines ihr von der PK-Geschäftsstelle zu unterbreitenden Antrages.

Art. 7 Schiedsgericht

7.1 Ergeben sich aus der Anwendung dieses Reglementes Differenzen, so sind diese der PK zum Entscheid zu unterbreiten.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 5

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993²,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

AS 1994 1037

1 [BS I 3]

2 BBl 1993 I 805

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

¹ Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

² Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

³ Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

¹ Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmerversretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a.³ In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981⁴ sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁵;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts⁶;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d.⁷ über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerversretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Arbeitnehmerversretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmerversretung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmerversretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmerversretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmerversretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmerversretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

3 Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS 2000 1569; BBl 1998 1394).

4 SR 832.20

5 SR 822.11

6 SR 220

7 Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS 2004 1677 1700; BBl 2000 2637).

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

¹ Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

² Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁴ Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

¹ Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

² Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

³ ...⁸

⁸ Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 1739; BB1 **2006** 7221).

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994⁹

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

⁹ BRB vom 8. April 1994

ANHANG 6

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 1 Grundsatz

1.1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen als grundlegendes Anliegen und beachten bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen nachstehende Richtlinien.

Art. 2 Beschäftigungslage

2.1 Diese Richtlinien gelten für den Fall, dass die Beschäftigungslage im gesamten Geltungsbereich des GAV, aber auch in den einzelnen dem GAV unterstellten Betrieben, wesentlich zurückgeht und sich unternehmerische Massnahmen im Sinne dieser Richtlinien als unumgänglich erweisen.

Art. 3 Vorgespräche

3.1 Die vorgesehenen Massnahmen sind vor ihrer Einführung mit den betroffenen Arbeitnehmenden, ihren Betriebsvertretern und den Vertragsparteien zu besprechen.

Art. 4 Instanzen-Wege

4.1 Handelt es sich um Einzelbetriebe genügt die Anrufung der lokalen Paritätischen Kommission oder die Kontaktnahme mit den lokalen Stellen der Arbeitnehmervertragsparteien, denen die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden angehören. Auch die PK kann eingeschaltet werden.

4.2 Handelt es sich um Massnahmen, die den gesamten bzw. einen regionalen Teil des Vertragsbereiches betreffen, sind die Vertragsparteien bzw. die PK zu den Besprechungen einzuladen.

4.3 Nach Möglichkeit sind die am wenigsten einschneidenden Massnahmen zu treffen, die den Ursachen gemäss Art. 1 am besten entsprechen.

1) BBI 1993 IV 588

Art. 5 Besondere Massnahmen

5.1 Sind wesentliche Veränderungen der bestehenden Arbeitsbedingungen vorgesehen, so sollten die Gespräche mit der PK so frühzeitig angesetzt werden, dass bis zur Durchführung der Massnahmen die vertraglichen Kündigungsfristen eingehalten werden können.

5.2 Als Massnahmen kommen in Betracht:

- a) Aufhebung regelmässig geleisteter Überstunden;
- b) Reduktion der normalen wöchentlichen Arbeitszeit, wobei der Lohn pro Stunde gemäss Tabelle von Art. 27.2 GAV des Monatslohnes zu kürzen und mit Rücksicht auf die Arbeitslosenversicherungsansprüche in ganzen Tagen zu rechnen ist;
- c) Längere Betriebsschliessungen z.B. über die Festtage, unbezahlte Freitage (wenn für später wieder Aufträge in Aussicht stehen);
- d) Erstellung von Sozialplänen und Unterstützung bei der Stellensuche;
- e) Entlassung von Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung sozialer Komponenten und Qualifikationen, bei Gleichstellung von Schweizern mit niedergelassenen Ausländern.
- f) Befristete Ausnahmen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen. Solche Ausnahmen sind, wenn immer möglich, mit späteren Kompensationen zu verbinden.

5.3 Ausnahmen gemäss Buchstabe f) oben kann die PK auf Antrag des Betriebes gewähren. Solche Ausnahmen können einzig gewährt werden, wenn die wirtschaftlichen Probleme durch betriebsexterne Faktoren verursacht werden.

5.4 Die Geschäftsleitung hat die Mitarbeitenden rechtzeitig über die geplanten Massnahmen zu informieren. Über die getroffenen und von der PK genehmigten Massnahmen sind die Arbeitnehmenden schriftlich zu informieren.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 7

Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen

Art. 1 Grundsatz

1.1 Das nachstehende Reglement stützt sich auf Art. 17 des GAV sowie das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 (Anhang 5 GAV).

1.2 Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe beziehen sich stets auf beide Geschlechter.

1.3 Die Einsetzung einer Arbeitnehmendenvertretung, nachfolgend BK (Betriebskommission) genannt, erfolgt in den Betrieben auf Verlangen von mindestens 25 vertragsunterstellten Arbeitnehmenden oder auf Verlangen der Geschäftsleitung.

Art. 2 Ziel und Zweck

2.1 Dieses Reglement verfolgt folgende Zielsetzungen:

1. die Vertretung und Wahrung der Interessen der Mitarbeiter wie der Interessen des Betriebes;
2. ein gutes Einvernehmen und Zusammenwirken zwischen den Arbeitnehmenden, der Geschäftsleitung und den Vertragspartnern im einzelnen Betrieb;
3. die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens, um damit ein gutes Betriebsklima zu bewirken;
4. die Förderung des Interesses an der Arbeit und der betrieblichen Leistungsfähigkeit;
5. die gegenseitige Information und Zusammenarbeit.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Die BK vertritt alle Arbeitnehmende des Betriebes, die dem GAV unterstellt sind.

3.2 Der Geltungsbereich kann auf weitere Abteilungen oder den ganzen Betrieb ausgedehnt werden.

Art. 4 Aufgabenbereich

4.1 Anwendung des GAV

Die BK überwacht die innerbetriebliche Anwendung des GAV und setzt sich für die in Art. 2 dieses Reglements genannten Ziele ein.

4.2 Allgemeine Anliegen der Arbeitnehmenden

Die BK nimmt die allgemeinen Anliegen der Arbeitnehmenden entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind.

4.3 Persönliche Anliegen der Arbeitnehmenden

Beim Weiterzug von persönlichen Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann der einzelne Arbeitnehmende die Unterstützung durch ein Mitglied der BK beantragen.

Art. 5 Definition der Mitwirkungsrechte

5.1 Informationsrecht

5.1.1 Die GL informiert die BK über die in Punkt 6 unter Informationsrecht festgelegten Punkte.

5.1.2 Die Information hat bei normalem Geschäftsgang mindestens zweimal pro Jahr zu erfolgen. Bei ausserordentlichen Vorkommnissen ist die BK zwischenzeitlich zu informieren.

5.1.3 Die BK ist möglichst frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Betrieb zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen, strukturellen oder technischen Wandel.

5.1.4 Die BK erhält von der Geschäftsleitung die Informationen, welche für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Bei Angelegenheiten, die den GAV tangieren, sind vorgängig die Vertragsparteien zu informieren.

5.1.5 Die GL muss zu Fragen in der BK Stellung nehmen. Die BK hat das Recht auf Einsicht in Unterlagen gemäss Art. 6 des Reglements, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig sind.

5.1.6 Informationen, die nicht als vertraulich erklärt werden, kann die BK an die Belegschaft weiterleiten. Mit «vertraulich» bezeichnete Informationen werden von beiden Seiten als vertraulich behandelt (Art. 14 von Anhang 5).

5.2 Mitsprache-/Antragsrecht

5.2.1 Zu den in Art. 6 unter Mitsprache- und Antragsrecht festgelegten Punkten hat die BK vor dem Entscheid das Recht auf Stellungnahme bzw. auf Antrag an die GL.

– Die Stellungnahmen und Anträge müssen schriftlich erfolgen und begründet sein.

– Die Frist zur Stellungnahme sowie zur Behandlung der Anträge muss einen der Sache entsprechenden, einhaltbaren Termin haben.

5.2.2 Die BK hat an der entsprechenden GL-Sitzung ein Mitspracherecht.

5.2.3 Abgelehnte Anträge müssen von der Geschäftsleitung begründet werden.

5.3 Mitbestimmungsrecht

5.3.1 Bei den in Art. 6 unter Mitbestimmungsrecht festgelegten Punkten hat die BK Mitbestimmungsrecht. Die BK wirkt bei der Ausarbeitung der Entscheide und bei der Ausführung der gemeinsam entschiedenen Massnahmen mit.

5.3.2 Diese Angelegenheiten werden an einer gemeinsamen Sitzung durch die GL und die BK entschieden. GL und BK haben Stimmgleichheit (paritätische Stimmzahl).

5.3.3 Die Entscheide werden durch Mehrheitsbeschluss gefällt.

5.3.4 Wenn nach zweimaliger Abstimmung innert 10 Tagen bei zwei verschiedenen Sitzungen bei Stimmgleichheit kein Entscheid möglich ist, kann auf Antrag der BK oder der GL innerhalb von 30 Tagen nach der Abstimmung ein Schiedsgericht eingesetzt werden.

- Das Schiedsgericht setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenverbände zusammen.
- Vorerst wird unter Mithilfe dieser Vertreter versucht, eine Einigung zu erzielen. Kommt keine Einigung zustande, wird die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsordnung des Abkommens zwischen den Sozialpartnern angewendet (Art. 13 GAV).

Art. 6 Mitwirkungsrechte und ihre Anwendungsbereiche

6.1 Betriebliche Mitwirkungsrechte der BK

Für die unter Artikel 5 aufgeführten Mitwirkungsrechte ergeben sich folgende Anwendungsgesetze.

Legende: x = Informationsrecht
 ○ = Mitsprache- und Antragsrecht
 ● = Mitbestimmungsrecht

6.2 Unternehmenspolitik und Unternehmensplanung

6.2.1	Zielsetzung und Unternehmensleitbild	○
6.2.2	Strukturveränderung der Firma	x
6.2.3	Planung von Investitionen und Produkten	x
6.2.4	Richtlinien für die mittelfristige Personalbestandsentwicklung	○
6.2.5	Jahresziele und Betriebserfolgsrechnung (Budget)	x

6.3 Geschäftsgang und Wirtschaftsinformation

6.3.1	Bestellungseingang, Arbeitsauslastung, Marktlage	x
6.3.2	Betriebserfolgsrechnung, jährlich	x
6.3.3	Kennzahlen halbjährlich, wenn vorhanden	x

6.3.4	Entscheiden und Massnahmen (z.B. Kurzarbeit, Entlassungen etc.) bei wirtschaftlich und strukturell bedingtem Umsatz- und Beschäftigungseinbruch unter Berücksichtigung des Firmenleitbildes und den finanziellen Möglichkeiten der Firma. (Soziale Massnahmen bei Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebs- oder Abteilungsschliessungen)	○
6.3.5	Neue Arbeitsplätze, Aufhebung bestehender Arbeitsplätze	○
6.4	Personalpolitik und Sozialwesen	
6.4.1	Pensionskasse, Rentenversicherung	○
6.4.2	Fürsorgestiftung (Fürsorgewesen)	○
6.4.3	Krankenkasse	○
6.4.4	Sozialhilfe materiell	○
6.4.5	Lohnsystem (Lohnfragen und Lohnsysteme)	○
6.4.6	Arbeitsplatzbewertungssystem (System der Arbeitsplatzbewertung)	○
6.4.7	Gratifikations-, Erfolgsbeteiligungs- und Prämiensystem	○
6.4.8	Qualifikationssystem (System der persönlichen Bewertung)	○
6.4.9	Teuerungsausgleich, Festlegung auf Grundlage des GAV	○
6.4.10	Entlassungen	○
6.4.11	Massenentlassungen	●
6.4.12	Beförderungssystem	○
6.4.13	Regelungen der Arbeitszeit, Vorholzeit, arbeitsfreie Tage (Einteilen der Arbeitszeit, Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten)	○
6.4.14	Regelung der Ferien und unbezahlter Urlaub (Ferienplan allgemein, Urlaubsregelung)	○
6.4.15	Arbeitspause	●
6.4.16	Überstundenregelung	○
6.4.17	Spesenregelung	○
6.4.18	Interne Versetzung	x
6.4.19	Dienstaltersgeschenke	○
6.4.20	Vorbereitung und Betreuung der Rentner	●
6.4.21	Betriebsfest, Betriebsausflug	●
6.4.22	Betriebsrestaurant, Zwischenverpflegung	○
6.5	Firmenstruktur	
6.5.1	Interne Ernennungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	x
6.5.2	Einstellungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	x
6.5.3	Aufteilung Meistergebiete / Abteilungen	○
6.5.4	Organigramm, Strukturplan	○
6.5.5	Pflichtenheft / Funktionsbeschreibung	x
6.6	Mitarbeiterschulung	
6.6.1	Aus- und Weiterbildung der Lehrlinge	○
6.6.2	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter (Konzept) (Berufliche Aus- und Weiterbildungsfragen)	○
6.7	Leben und Mitwirken am Arbeitsplatz	
6.7.1	Arbeitsplatzgestaltung	○

6.7.2	Mitspracheregelung bei der Beschaffung von Werkzeugen und Maschinen im Bereich Produktion	○
6.7.3	Personelle Konsequenzen bei Rationalisierungsmassnahmen	○
6.7.4	Unfallverhütende Massnahmen (Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten, usw.; Sicherheitseinrichtungen)	●
6.7.5	Heizung, Lüftung, Schmutz- und Lärmprobleme	●
6.7.6	Einrichtung von hygienischen Anlagen, Garderoben (Gesundheit und Hygiene)	●
6.7.7	Gestaltung des Vorschlagswesens	●
6.7.8	Zulagenregelung	x

Art. 7 Zusammenarbeit zwischen der BK und den Arbeitnehmenden

7.1 Kontakte

Die BK stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden.

7.2 Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmenden

Die BK informiert die durch sie vertretenen Arbeitnehmenden periodisch über die Tätigkeit. Sie ist für die Weitergabe der Informationen besorgt, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden.

7.3 Personalversammlung

Personalversammlungen finden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit statt. Die Geschäftsleitung erhält eine Einladung und kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen.

Art. 8 Zusammenarbeit der BK und der Geschäftsleitung

8.1 Verhandlungspartner

Verhandlungspartner der BK ist die Geschäftsleitung. Diese kann sich durch kompetente Personen vertreten lassen.

8.2 Unterstützung der BK

Die Geschäftsleitung unterstützt die BK in ihrer Tätigkeit. Der BK werden im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung gestellt.

8.3 Gemeinsame Sitzungen

Gemeinsame Sitzungen zur Behandlung der ordentlichen Geschäfte finden periodisch, mindestens einmal pro Jahr, statt. Auf Verlangen der Geschäftsleitung oder der Betriebskommission finden weitere gemeinsame Sitzungen statt. Geschäftsleitung und Betriebskommission sind gehalten, Traktanden für solche Sitzungen aufzustellen.

8.4 Protokollführung

Wichtige Beschlüsse sind zu protokollieren.

8.5 Sitzungstermine

Gemeinsame Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesen Fällen übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

Art. 9 Struktureller Aufbau der BK

9.1 Zusammensetzung der BK

Die BK besteht aus mindestens 3 Mitgliedern und mindestens einem Ersatzmitglied. Je nach Betriebsgrösse kann die Zahl der ordentlichen BK-Mitglieder und Stellvertreter erhöht werden. Die BK konstituiert sich selbst.

9.2 Wahl- und Stimmberechtigung

Wahl- und Stimmberechtigt sind die gemäss Geltungsbereich unterstellten Arbeitnehmenden, insofern sie seit mindestens einem Jahr im Betrieb tätig sind.

9.3 Amtsdauer

Die Mitglieder der BK werden für eine Amtsdauer von 3 Jahren gewählt. Die Wählbarkeit ist auf maximal 3 Amtsdauern beschränkt.

Art. 10 Organisation der BK-Wahl

10.1 Wahlvorbereitung

Zur Wahlvorbereitung und -durchführung wird durch die BK und die Geschäftsleitung eine paritätische Wahlkommission eingesetzt.

10.2 Ausschreibung der Wahl

Die Ausschreibung der Wahl erfolgt durch die Wahlkommission rechtzeitig vor dem Wahltermin. Wahlvorschläge sind der Wahlkommission frühzeitig einzureichen. Die Wahlen erfolgen geheim durch Urnenwahl.

10.3 Wahlergebnisse

Bei Wahlen gilt im ersten Wahlgang das absolute Mehr der anwesenden Stimmen, im zweiten Wahlgang ist gewählt, wer am meisten Stimmen hat (relatives Mehr).

Art. 11 Stellung der BK-Mitglieder

11.1 Die Mitglieder der BK geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet.

11.2 Die Mitglieder der BK sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet. Diese Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der BK bestehen.

11.3 Mitgliedern der BK dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit im Rahmen des GAV keine Nachteile erwachsen.

11.4 Im Rahmen der gegenseitigen Zusammenarbeit empfiehlt die PK ein Bildungsprogramm für die Weiterbildung der BK-Mitglieder.

11.5 Für Anlässe gemäss Artikel 11.4 erhalten die Mitglieder der Betriebskommission und deren Stellvertreter pro Jahr den bezahlten Urlaub gemäss Art. 26 GAV.

11.6 Sitzungen der BK finden in Randstunden, in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesem Fall übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

11.7 Auf Wunsch der BK können zu den Sitzungen die Vertragsparteien eingeladen werden.

Art. 12 Verfahren bei Meinungsdivergenzen

12.1 Entstehen zwischen der BK und der Geschäftsleitung betreffend Auslegung des GAV oder betreffend Auslegung dieses BK-Reglementes Differenzen, so kann jeder der beiden Parteien, Geschäftsleitung und BK, die PK gemäss Art. 12.1 und 12.4 GAV einschalten.

Art. 13 Schlussbestimmungen

13.1 Dieses Musterreglement wurde von der PK verabschiedet und wird in den Betrieben zur Anwendung empfohlen.

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

ANHANG 8

Lohnanpassung per 1. Januar 2015

zum Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 Effektivlöhne

Die Gesamtlohnsumme aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird mit Wirkung ab 1. Januar 2015 um 0.6% (brutto) erhöht. Diese Summe ist zwingend für individuelle Lohnanpassungen zu Gunsten von dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden zu verwenden.

Bis zur nächsten Lohnanpassung gilt der schweizerische Landesindex der Konsumentenpreise von 110.1 Punkten (Stand Oktober 2008, Basis Mai 2000 = 100) als ausgeglichen.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne gemäss Art. 41 GAV betragen ab 1. Januar 2015:

2.1 Abgeschlossene Berufslehre im Branchenbereich mit schweizerischem oder vergleichbarem Fachausweis

a) Metallbauer / Metallbaukonstrukteur

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20 – 21	CHF 23.55	CHF 4'100.00	CHF 53'300.00
22 – 24	CHF 24.60	CHF 4'280.00	CHF 55'640.00
25 – 29	CHF 26.65	CHF 4'640.00	CHF 60'320.00
30 – 34	CHF 27.70	CHF 4'820.00	CHF 62'660.00
ab 35	CHF 28.75	CHF 5'000.00	CHF 65'000.00

b) Schmied / Hufschmied / Landmaschinenmechaniker EFZ

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20 – 21	CHF 23.00	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00
22 – 24	CHF 24.15	CHF 4'200.00	CHF 54'600.00
25 – 29	CHF 25.85	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
30 – 34	CHF 27.00	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00
ab 35	CHF 27.40	CHF 4'770.00	CHF 62'010.00

2.2 Metallbaupraktiker EBA

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
18 – 19	CHF 20.70	CHF 3'600.00	CHF 46'800.00
20 – 21	CHF 21.55	CHF 3'750.00	CHF 48'750.00
22 – 24	CHF 22.40	CHF 3'900.00	CHF 50'700.00
25 – 27	CHF 23.25	CHF 4'050.00	CHF 52'650.00
ab 28	CHF 24.15	CHF 4'200.00	CHF 54'600.00

2.3 Angelernte im Fachbereich

Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen. Sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung.

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20 – 21	CHF 20.40	CHF 3'550.00	CHF 46'150.00
22 – 24	CHF 21.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
25 – 29	CHF 22.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
30 – 34	CHF 23.00	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00
ab 35	CHF 23.85	CHF 4'150.00	CHF 53'950.00

2.4 Karenzzeit

Für Um- und Wiedereinsteiger sind diese Mindestlöhne erst nach einer Karenzzeit von drei Monaten verbindlich.

Art. 3 Auslagenersatz

3.1 In Anwendung von Art. 46 GAV (Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit) gelten folgende Ansätze:

- Mittagessen	CHF 15.00
- Taggeld	CHF 60.00

3.2 In Anwendung von Art. 47.1 GAV (Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges) gelten folgende Entschädigungen:

- Personenwagen	CHF -.60 pro km
- Motorräder bis 125 cm ³ Hubraum	CHF -.30 pro km
- Motorräder über 125 cm ³ Hubraum	CHF -.35 pro km

Dieser Anhang bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Unterschriften der Vertragsparteien

- für den Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe Baselland und Basel-Stadt
- für die Protokollvereinbarung
- für die Protokollvereinbarung betreffend Lernende
- für das Reglement der Paritätischen Kommission (PK)
- für das Reglement Vollzugskostenbeiträge
- für die Lohnvereinbarung per 1. Januar 2015

Die Vertragsparteien:

Für den Verband Metall Nordwestschweiz

Der Präsident:
Peter Meier

Der Vizepräsident:
Michael Gerber

Für die Gewerkschaft UNIA
Vania Alleva

Aldo Ferrari

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Der Co-Regionalleiter:
Hansueli Scheidegger

Für die Gewerkschaft SYNA
Der Präsident:
Arno Kerst

Der Zentralsekretär:
Nicola Tamburrino

Der Regionalsekretär:
Franco Basciani

Der Regionalsekretär:
Stefan Isenschmid

ANHANG 9

Anschlussvertrag zum GAV

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Verband Metall Nordwestschweiz angeschlossene Arbeitgebende, gemäss Artikel 8 GAV).

Die unterzeichnende Firma

Name: _____
Art des Unternehmens: _____
Sitz der Firma (Ort): _____
Strasse und Nummer: _____

bestätigt hiermit, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den eventuell seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Diese Anschlussklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Artikel 12 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die unterzeichnende Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Ausgleichskasse (Artikel 7), Kautionsleistung (Artikel 8), Vertragliches Schiedsgericht (Artikel 13), Vertragsdauer und Vertragserneuerung (Artikel 19), Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Artikel 20).

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Verhandlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Kommission für das Metallgewerbe in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt. Der Entscheid der Paritätischen Kommission kann innert zehn Tagen an **das Vertragliche Schiedsgericht (Artikel 13 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird**, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die unterzeichnende Firma hat im Jahr _____ gegenüber der AHV folgende Jahreslohnsumme _____

Jahr _____	CHF _____
------------	-----------

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV) abgerechnet.

Ort und Datum:

Firmenstempel und rechtsgültige
Unterschrift:

_____	_____
-------	-------

Vertretungsberechtigte Person
bei Rückfragen:

Telefon-Nummer:

_____	_____
-------	-------

Vertragsunterzeichnung für Nichtmitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes (Unterzeichnung des Anschlussvertrages)

Firmen, welche die Voraussetzungen der Vertragsfähigkeit gemäss Artikel 4 GAV erfüllen, können sich durch Unterzeichnung eines so genannten Anschlussvertrages unterschriftlich auf den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag verpflichten. Mit der Unterzeichnung des Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die entsprechenden Unterlagen können bei folgenden Stellen bezogen werden:

Paritätische Kommission für das Metallgewerbe
in den Kantonen Baselland und Basel-Stadt
Haus des Gewerbes, Elisabethenstrasse 23, 4010 Basel
Telefon 061 227 50 50
Telefax 061 227 50 52
E-Mail n.minder@gewerbe-basel.ch

Adressen der vertragsschliessenden Verbände

Metall Nordwestschweiz
Haus der Wirtschaft
Altmarktstrasse 96
4410 Liestal
Telefon 061 927 64 11
Telefax 061 927 65 50
E-Mail info@metallnw.ch

Gewerkschaft Unia Region Nordwestschweiz
Rebgasse 1
Postfach
4005 Basel
Telefon 061 686 73 00
Telefax 061 686 73 05
E-Mail nordwestschweiz@unia.ch

Gewerkschaft Syna Region Basel
Byfangweg 30
Postfach
4011 Basel
Telefon 061 227 97 30
Telefax 061 227 97 31
E-Mail basel@syna.ch